

УДК 331.2

**ПРЕДПОСЫЛКИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ И
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Ю.О. Тихоновская, П.В. Гуца

Полесский государственный университет,
j.o.tichonovskaja@gmail.com, pavel.hushcha@gmail.com

Среди всех ресурсов, используемых в процессе деятельности любой организации, исключительное место принадлежит труду. Только труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов. В то же время он выступает важным источником удовлетворения потребностей индивида и достаточным мотивообразующим фактором. Одним из основных мотивов взаимоотношений человека, как носителя способностей к труду и организации, как института их реализации, являются отношения

по поводу оплаты труда. В этом разрезе важными и равнозначными для понимания являются вопросы сущности, функций и принципов организации оплаты труда.

При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Переход на рыночные отношения внес изменения и в формы регулирования трудовых отношений. Теперь непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений являются тарифные соглашения и коллективный договор. Предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед предприятием.

Оплата труда – вознаграждение работника за выполнение трудовой функции. Размер оплаты труда определяется не только квалификацией работника и количеством отработанного времени, но и сложностью, качеством и условиями труда, а также наличием доплат и надбавок компенсационного характера. Многие работодатели повышают оплату труда работников за счет стимулирующих выплат (премий).

Для большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Именно от ее величины зависит уровень жизни населения страны. Каждый работающий по найму работник предприятия получает за проделанную работу от работодателя заработную плату, т.е. определенную сумму денежных средств, компенсирующих его затраты труда и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи. В рыночной экономике денежная компенсация является наиболее удобной формой компенсации, поскольку деньги являются всеобщим товарным эквивалентом.

Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата.

Заработная плата оказывается сложным экономическим понятием, отражающим больших усилий и специальных знаний для эффективной организации ее как в масштабах общества, так и в масштабах предприятия.

Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Кроме того, заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом выше указанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. *Заработная плата* – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труд. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара ”рабочая сила“ или ”превращенная форма стоимости товара в рабочую силу“. Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. [1, с.50]

Стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для его производства, а, следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета торговли.

Предлагается несколько положений по совершенствованию системы материальной мотивации:

- разработка константной части заработной платы (постоянной части денежного вознаграждения) на основе определения внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест;
- разработка переменной части денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующего влияния зарплаты на производительность труда.

Константная часть оплаты труда это – постоянная часть заработной платы, гарантированная компенсация работнику за его труд в организации, то есть вознаграждение за исполнение должностных обязанностей на своем рабочем месте в объеме и с качеством, которые предусмотрены должностными инструкциями или корпоративными стандартами. Размер ставки пересматривается тарифной комиссией, собирающейся с периодичностью один раз в год, за исключением чрезвычайных ситуации, например, инфляция.

Характерной особенностью консервативно-константной оплаты труда является независимость ее от объемов работ выполненной сотрудником. Данный вид оплаты труда выплачивается в обязательном порядке, в договорном объеме в случае отработки запланированного времени за исключением грубого нарушения нормативных требований (нарушение дисциплины, причинение материального ущерба).

Переменная часть оплаты труда разделяется на:

- премиальная система для исполнительских звеньев – бонус;
- премиальная система, стимулирующая прогрессивных для организации нововведений (рацпредложений, перспективных идей и т.п.);
- прогресс-бонус.

Переменная часть денежного вознаграждения, выплачиваемая персоналу, может базироваться на оценке результатов труда каждого отдельного работника.

Преимуществами данной системы являются:

1. Гибкость (способность чутко реагировать на изменение эффективности работы сотрудника).
2. Мощный мотивационный потенциал: подбор критериев для оценки в строгом соответствии с целями компании позволяет поощрять «правильное» поведение сотрудников, одновременно удовлетворяя их интересы.
3. Система позволяет использовать и метод поощрения, и метод наказания. Поощрение значительно увеличивается при максимальных показателях, а наказание присутствует не в классической форме штрафа, демотивирующее влияние которого известно, а в форме понижающего коэффициента при недостижении нужных компании показателей.

Активная работа в организации по стимулированию труда работников способствует их заинтересованности в конечных результатах труда, а также росту основных показателей деятельности (товарооборот, прибыль, производительность).

Список использованных источников:

1. Гуца, П.В. Материальное стимулирование работников молочного скотоводства Республики Беларусь / П.В. Гуца // Экономика и банки. – 2016. – №2. – С. 49 – 56.